

Tinjauan Yuridis Kekuatan Hukum Penyelesaian Perselisihan Non-Litigasi dalam Perselisihan Hubungan Industrial

Fuqoha

Fakultas Ilmu Sosial, Ilmu Politik dan Ilmu Hukum,
Universitas Serang Raya.
Korespondensi: fuqoha23@gmail.com

ABSTRACT

Settlement non-litigation dispute is an alternative dispute resolution where the disputing parties can negotiate directly between parties and/or through the involvement of a neutral third party appointed by the parties to mediate and help resolves dispute. The mechanism for settling non-litigation disputes in industrial relations includes bipartite, mediation, conciliation and arbitration. The research method used qualitative analytical with normative juridical approach. This research suggests the legal of non-litigation industrial disputes settlement has the legal force to bind the parties agree, which is proven by evidence by mutual agreement. In addition, the handling of non-litigation disputes has the legal force of execution if registered in industrial court.

RIWAYAT ARTIKEL

Article History

Diterima 20 Februari 2020

Dipublikasi 30 April 2020

KATA KUNCI

Keywords

Legal Strength; Dispute; Industrial Relations.

Pendahuluan

Perselisihan dalam hubungan antar-manusia dapat menimbulkan hubungan hukum dimana manusia sebagai subjek hukum. Dalam ilmu hukum mengenai subjek hukum dipisahkan dalam 2 (dua) macam yaitu manusia atau orang (*naturalijke persoon*) dan badan hukum (*rechts persoon*).¹ Dengan demikian perselisihan tidak hanya berhubungan antara orang dengan orang akan tetapi dapat tercipta perselisihan antara orang dengan badan hukum. Ruang lingkup hubungan hukum yang semakin berkembang mengakibatkan terciptanya peluang perselisihan yang semakin kompleks. Salah satu hubungan hukum yang terjadi adalah hubungan hukum dalam ruang lingkup ketenagakerjaan.

Ketenagakerjaan merupakan upaya Negara dalam mewujudkan kesejahteraan masyarakat sebagai salah satu tujuan Negara Indonesia yang dituangkan dalam konstitusi Negara Republik Indonesia. Dalam mewujudkan kesejahteraan masyarakat melalui ketenagakerjaan, Negara

¹ Wawan Muhwan Hariri, *Pengantar Ilmu Hukum*, Cet. Ke-II (Bandung: Pustaka Setia, 2014). hlm.55

melindungi masyarakat dengan dituangkannya peraturan perundang-undangan tentang ketenagakerjaan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Ketenagakerjaan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 Ayat (1) merupakan segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja.

Implikasi hubungan ketenagakerjaan berpeluang pada terjadinya perselisihan antara pekerja dan pemberi kerja (perusahaan). Oleh karena itu, pemerintah mengatur persoalan yang mungkin timbul dalam hubungan industrial melalui peraturan perundang-undangan Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Disebutkan dalam Pasal 1 ayat (1) perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, perselisihan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Didasarkan pada ketentuan tersebut maka beberapa perselisihan yang timbul dalam hubungan industrial antara lain, *pertama* yaitu hak sebagai bagian penting dalam hubungan industrial yang meliputi pemenuhan hak yang telah disepakati dan/atau diatur dalam perundang-undangan. *Kedua*, perselisihan kepentingan yang dapat berbentuk kebijakan dan/atau keputusan yang diambil oleh pihak terkait baik pekerja/buruh, pemberi kerja (perusahaan) dan/atau serikat pekerja/serikat buruh yang menimbulkan perbedaan pandangan diantara pihak-pihak terkait. *Ketiga*, hubungan kerja yang dapat meliputi kesepakatan kerja dan/atau pemberhentian pekerjaan. Dan *keempat*, perselisihan antar serikat pekerja dalam satu perusahaan dimana terdapat 2 (dua) atau lebih serikat pekerja dalam satu perusahaan.

Dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial harus diselesaikan secara musyawarah mufakat antara perusahaan dan pekerja atau serikat pekerja yang didasarkan pada peraturan perundang-undangan tentang ketenagakerjaan.² Dengan demikian, penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara hukum diarahkan melalui penyelesaian non-litigasi. Penyelesaian perselisihan dalam hubungan industrial dapat diselesaikan melalui 2 (dua) cara yakni non-litigasi dan litigasi sesuai ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.³

² Lihat Pasal 136 Ayat (1) dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

³ Diatur pada Pasal 3, Pasal 4 dan Pasal 5 dalam Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial secara non-litigasi merupakan amanat khusus sebagai jalan pertama dalam penyelesaian perselisihan sesuai ketentuan undang-undang ketenagakerjaan. Penyelesaian non-Litigasi merujuk pada penyelesaian yang dilakukan oleh kedua belah pihak diluar pengadilan secara musyawarah dengan mekanisme yang disepakati kedua belah pihak. Mekanisme non-Litigasi tersebut antara lain penyelesaian melalui musyawarah bipartit (dua pihak) dan/atau tripartit (tiga pihak). Penyelesaian tripartit menggunakan mekanisme mediasi, rekonsiliasi hingga arbitasi sesuai tata cara penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam undang-undang perselisihan hubungan industrial.⁴

Penyelesaian non-litigasi atau penyelesaian diluar pengadilan disebut juga *Alternative Dispute Resolution (ADR)*.⁵ Dalam implementasinya *Alternative Dispute Resolution* terdiri dari *negotiation*, *mediation*, *konsiliation* dan *arbitration*.⁶ Dari model penyelesaian perselisihan hubungan industrial non-litigasi yang diatur dalam perundang-undangan sama dengan model penyelesaian perselisihan alternatif yang dikemukakan tersebut. Persoalan yang timbul dalam penyelesaian perselisihan dan/atau sengketa diluar pengadilan adalah bagaimana kekuatan hukum penyelesaian non-litigasi dalam hubungan industrial. Dalam ketentuan perundang-undangan ketenagakerjaan menjelaskan jika hasil penyelesaian non-litigasi tidak dipenuhi maka dapat mengajukan peradilan hubungan industrial.

Penyelesaian perselisihan non-litigasi harus memiliki kekuatan hukum mengikat bagi kedua belah pihak yang bersengketa dalam hubungan industrial. Kekuatan hukum mengikat pada mekanisme penyelesaian diluar pengadilan dalam perselisihan hubungan industrial dapat memberikan kepastian hukum bagi kedua belah pihak sehingga upaya penyelesaian perselisihan yang dilakukan selama waktu yang ditentukan tidak sekedar upaya tanpa solusi yang tidak menguntungkan kedua belah pihak.

Penelitian tentang penyelesaian perselisihan hubungan industrial sudah banyak dilakukan oleh peneliti sebelumnya, seperti penelitian Ana Sokhifatul Mufida, dkk⁷; Yetniwati, dkk⁸; dan Dedy Mulyana.⁹ Oleh karena

⁴ Lihat Pasal 4 dalam Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

⁵ Djafar Al Bram, *Penyelesaian Sengketa Bisnis Melalui Mediasi*, Cet. Ke-1 (Jakarta: FH - Universitas Pancasila, 2011). hlm. 6

⁶ *Ibid.* hlm. 7-11

⁷ Ana Sokhifatul Mufida, Meike Rizki Damayanti, and Rida Prastyo, "Efektivitas Mediasi Sebagai Upaya Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (Studi Pada CV. Anugrah Jaya Kab. Bangkalan)," *Jurnal Kompetensi* Vol. 2, No. 2 (2018): 144-66.

⁸ Yetniwati Yetniwati, Hartati Hartati, and Meriyarni Meriyarni, "Reformasi Hukum Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Secara Mediasi," *Jurnal Dinamika Hukum* Vol. 14, No. 2 (2014): 250-61.

itu, dalam penelitian ini akan mengkaji tentang tinjauan yuridis mengenai kekuatan hukum penyelesaian non-Litigasi dalam perselisihan hubungan industrial didasarkan pada undang-undang ketenagakerjaan, undang-undang penyelesaian perselisihan hubungan industrial, undang-undang tentang arbitrase dan alternatif penyelesaian sengketa. Metode yang digunakan dalam penelitian adalah pendekatan yuridis normatif. Pendekatan dalam penelitian yuridis normatif berupaya mengkonsepsikan aturan hukum sebagai kaidah untuk menganalisis data secara sistematis dengan peraturan-peraturan yang ada.¹⁰ Sedangkan model penelitian yang disuguhkan yaitu model penelitian kualitatif analitis untuk menggambarkan fakta-fakta secara sistematis dan terintegrasi. Penelitian kualitatif mengarah pada eksplorasi suatu makna yang timbul dari dinamika sosial.¹¹ Sumber data yang dihimpun diambil dari studi kepustakaan yang didasarkan pada undang-undang ketenagakerjaan, undang-undang penyelesaian perselisihan hubungan industrial, undang-undang tentang arbitrase dan alternatif penyelesaian sengketa sebagai sumber primer dan buku, jurnal, dokumen-dokumen dan internet/website sebagai sumber sekunder.

Pembahasan

1. Model Penyelesaian Perselisihan non-Litigasi Perselisihan Hubungan Industrial

Hubungan industrial tercipta dari suatu sistem hubungan antara pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pemberi kerja (perusahaan) dalam ikatan hubungan kerja. Hubungan kerja yang dimaksud adalah hubungan kerja yang menurut undang-undang ketenagakerjaan yaitu hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.¹² Dalam hubungan kerja¹³ dimungkinkan terjadinya konflik antara pengusaha dengan pekerja/buruh yang dijelaskan dalam ketentuan perundang-undangan sebagai perselisihan hubungan industrial.

⁹ Dedy Mulyana, "Kekuatan Hukum Hasil Mediasi Di Dalam Pengadilan Dan Di Luar Pengadilan Menurut Hukum Positif," *Jurnal Wawasan Yuridika* Vol. 3, No. 2 (2019): 177, <https://doi.org/10.25072/jwy.v3i2.224>.

¹⁰ Soerjono Soekanto and Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif* (Jakarta: Rajawali Press, 2006). hlm. 14

¹¹ John W. Creswell, *Research Design, Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif Dan Mixed*, Third Ed. (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015). hlm. 4

¹² Lihat Pasal 1 Angka (15) dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

¹³ Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 50 disebutkan "Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian antara pengusaha dengan pekerja/buruh".

Perselisihan hubungan industrial adalah perbedaan pendapat yang mengakibatkan pertentangan antara pengusaha atau gabungan pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh karena adanya perselisihan mengenai hak, perselisihan kepentingan, dan perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.¹⁴ Dari ketentuan tersebut terdapat jenis perselisihan yang termasuk dalam perselisihan hubungan industrial yaitu perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Dalam rangka menjaga harmonisasi dalam era industrialisasi yang semakin berkembang di Indonesia serta mewujudkan pembangunan nasional yang berkeadilan dan mampu memberikan kesejahteraan bagi masyarakat. Oleh karena itu, Negara dan pemerintah harus hadir dalam upaya perlindungan terhadap ketenagakerjaan dan/atau hubungan industrial untuk menjamin hak-hak dasar, kesejahteraan dan perkembangan kemajuan dan pembangunan dalam industrialisasi di Indonesia. Peran dan upaya Negara dan pemerintah adalah melindungi tanpa diskriminasi dalam persoalan dan permasalahan yang timbul dalam dinamika hubungan industrialisasi yang semakin kompleks dan meningkat melalui mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Penyelesaian perselisihan dalam hubungan industrial dapat ditempuh melalui 2 (dua) cara yaitu melalui penyelesaian perselisihan non-Litigasi sebagai upaya pertama dan penyelesaian perselisihan secara litigasi sebagai upaya terakhir bila upaya pertama tidak terwujud. Hal tersebut sebagai amanat yang tertuang dalam peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan bahwa penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilakukan oleh pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh secara musyawarah untuk mufakat.¹⁵ Oleh karena itu, penyelesaian perselisihan dalam perselisihan hubungan industrial menjadikan penyelesaian secara non-litigasi sebagai upaya pertama dalam rangka penyelesaian perselisihan yang paling menguntungkan bagi kedua belah pihak yang berselisih.

Penyelesaian perselisihan non-litigasi atau penyelesaian diluar pengadilan disebut juga dengan istilah *Alternatif Dispute Resolution* (ADR) atau Alternatif Penyelesaian Sengketa (APS) sebagai salah satu pilihan dalam penyelesaian perselisihan yang dianggap mampu memberikan peluang para

¹⁴ Lihat Pasal 1 Angka (22) dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

¹⁵ Diatur pada Pasal 136 Ayat (1) dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

pihak memperoleh keputusan yang saling menguntungkan. Dalam peraturan perundang-undangan tentang arbitrase dan alternatif penyelesaian sengketa dikemukakan bahwa alternatif penyelesaian sengketa sebagai penyelesaian sengketa melalui prosedur yang disepakati oleh para pihak yang terkait dan dilakukan diluar pengadilan dengan cara konsultasi, negosiasi, mediasi, konsiliasi dan/atau penilaian ahli.¹⁶

Mekanisme dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Dalam ketentuan yang diatur menunjukkan bahwa penyelesaian perselisihan secara non-litigasi dan litigasi. Secara non-litigasi yakni penyelesaian perselisihan diluar pengadilan dengan model penyelesaian antara lain; *Pertama*, perundingan bipartit yakni perundingan antara pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.¹⁷ Dalam penyelesaian perselisihan melalui perundingan bipartit mengharuskan adanya komunikasi dua arah antara pekerja/buruh dan/atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk mencari jalan keluar (solusi) dari perselisihan antara kedua belah pihak. Sebagaimana ditegaskan dalam Pasal 3 Ayat (1) bahwa perundingan bipartit wajib dilakukan terlebih dahulu oleh para pihak yang berselisih untuk mencapai mufakat dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial.¹⁸

Perundingan bipartit sebagai komunikasi dua arah dapat dilakukan dengan cara membentuk lembaga kerja sama bipartit sebagaimana diatur dalam undang-undang ketenagakerjaan sebagai forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal-hal yang berkaitan dengan hubungan industrial di satu perusahaan yang anggotanya terdiri dari pengusaha dan serikat pekerja/serikat buruh yang sudah tercatat instansi yang bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan atau unsur pekerja/buruh.¹⁹ Lembaga kerjasama bipartit sebagai ruang dan media komunikasi yang membantu menyelesaikan persoalan-persoalan dalam ranah hubungan industrial dalam satu perusahaan. Dengan demikian, keberadaan lembaga kerjasama bipartit dapat membantu meminimalisir terjadinya konflik antara pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh. Hal tersebut dimungkinkan dimana lembaga

¹⁶ Lihat Pasal 1 Angka (10) dalam Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999 Tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa.

¹⁷ Pasal 1 Ayat (10) dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

¹⁸ Lihat Pasal 3 Ayat (1) dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

¹⁹ Pasal 1 Ayat (18) dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

kerjasama bipartit diwakili oleh masing-masing pihak baik dari pekerja/buruh dan dari pihak pengusaha.²⁰

Mekanisme *Kedua* sebagai penyelesaian perselisihan non-litigasi adalah melalui mediasi sebagaimana dituangkan dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 dalam Pasal 8 bahwa penyelesaian perselisihan melalui mediasi dilakukan oleh mediator yang berada disetiap kantor instansi yang bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota. Istilah mediasi dapat dipahami sebagai upaya penyelesaian perselisihan dengan menggunakan pihak ketiga sebagaimana mengutip pendapat Christopher W. Moore bahwa²¹ :

Mediation is generally defined as intervention in a negotiation or a conflict of an acceptable third party who has limited or no authoritative decision-making power but who assist the involved parties in voluntarily reaching a mutually acceptable settlement of issue in dispute.

Dalam kamus Black Law Dictionary dikatakan bahwa mediasi yaitu “*A method of non-binding dispute resolution involving a neutral third party who tries to help the disputing parties reach a mutually agreeable solution*”.²² Berdasarkan kedua pengertian tersebut, maka dapat ditarik simpulan bahwa mediasi sebagai bagian dari negosiasi antar pihak yang bersengketa dengan bantuan pihak lain (pihak ketiga) yang netral dalam menyelesaikan dan merumuskan solusi yang dapat diterima kedua belah pihak. Proses mediasi ditempuh manakala terjadi kebuntuan dalam negosiasi sebagai bentuk *Alternative Dispute Resolutin* (ADR), dimana dalam perselisihan hubungan industrial ditempuh dengan cara perundingan bipartit.

Penjabaran mengenai mediasi sebagai salah satu pilihan dalam perselisihan hubungan industrial dijelaskan lebih terperinci melalui peraturan menteri yang menjabarkan bahwa Mediasi Hubungan Industrial seperti dituangkan dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi diartikan sebagai penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat

²⁰ Lihat ketentuan mengenai syarat pembentukan Lembaga Kerjasama Bipartit pada Pasal 106 Ayat (1), (2) dan (3) dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

²¹ M. Amin Elwalad Meuraksa, “Analisis Mediasi Dalam Penyelesaian Sengketa Wanprestasi Perjanjian Sewa Menyewa Di Pengadilan Negeri Tangerang Dihubungkan Dengan Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999 Tentang Arbitrase Dan Alternatif Penyelesaian Sengketa (Analisis Putusan No.129/PDT.G/2016/PN.TNG),” *Jurnal Surya Kencana Dua: Dinamika Masalah Hukum Dan Keadilan* Vol.4, No. 1 (2017): 54–86. hlm. 70

²² Bryan A. Garner, *Black's Law Dictionary*, ed. Bryan A. Garner, Eight (St. Paul: Thomson Business, 2004). hlm. 1003

pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral.²³

Ketiga, mekanisme penyelesaian melalui konsiliasi sebagaimana diatur dalam Pasal 17 dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004. Konsiliasi hubungan industrial yaitu penyelesaian perselisihan kepentingan, pemutusan hubungan kerja atau perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seseorang atau lebih konsiliator yang netral.²⁴ Dalam pengertian yang dijelaskan tersebut terlihat model penyelesaian perselisihan melalui konsiliasi memiliki kesamaan dengan model penyelesaian perselisihan melalui mediasi. Namun demikian, terdapat perbedaan diantara kedua model tersebut seperti digambarkan oleh Djafar Al-Bram²⁵ bahwa mekanisme konsiliasi lebih kepada penyelesaian dengan pendekatan konsensus oleh pihak ketiga secara aktif maupun tidak aktif.

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui konsiliator dilaksanakan dengan cara pengajuan oleh para pihak secara tertulis kepada konsiliator yang ditunjuk dan disepakati oleh kedua belah pihak. Konsiliator yang ditunjuk merupakan konsiliator yang terdaftar pada instansi pemerintah yang memiliki tanggungjawab dan berwenang pada bidang ketenagakerjaan di instansi pemerintah setempat. Namun demikian, dalam mekanisme konsiliasi terdapat pembatasan fungsi dan kewenangan bahwa konsiliasi hanya menyelesaikan perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja dan perselisihan antar serika pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan. Sedangkan perselisihan hak tidak menjadi ranah dan kewenangan konsiliasi sebagaimana diatur dalam Pasal 1 Angka 13 Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004.

Mekanisme *Keempat* dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial yaitu melalui arbitrase. Arbitrase sama dengan konsiliasi, yang membedakan adalah ruanglingkup arbitrase lebih luas yakni seluruh wilayah Republik Indonesia. Penyelesaian perselisihan melalui arbiter dilakukan atas dasar kesepakatan para pihak yang berselisih secara tertulis dalam surat perjanjian arbitrase sebagai ikatan hukum para pihak. Mekanisme mengenai penyelesaian melalui arbitrase dituangkan dalam Pasal 29 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004. Penyelesaian perselisihan melalui arbitrase dalam

²³ Dijelaskan pada Pasal 1 Angka 3 dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 17 Tahun 2014 Tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial Serta Tata Kerja Mediasi. Lihat juga pada Pasal 1 Angka 11 dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

²⁴ Dijelaskan pada Pasal 1 Angka 13 dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

²⁵ Djafar Al Bram, *Op.cit.* hlm. 7

perselisihan hubungan industrial memiliki sifat mengikat para pihak dan mengikat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 1 Angka 15 bahwa arbitrase hubungan industrial adalah penyelesaian perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan, diluar pengadilan hubungan industrial melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan kepada arbiter yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final.

Dalam mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang sedang atau telah diselesaikan melalui arbitrase tidak dapat diajukan lagi ke pengadilan hubungan internasional.²⁶ Hal tersebut sebagaimana sifat dari penyelesaian perselisihan melalui arbitrase yang bersifat mengikat dan final serta putusan arbitrase memiliki kekuatan hukum mengikat sebagai putusan akhir dan tetap yang sama dengan putusan pengadilan.²⁷ Oleh karena itu, jika dalam penyelesaian perselisihan melalui arbitrase salah satu pihak tidak melaksanakan putusan, dapat dilakukan eksekusi dengan mengajukan permohonan *fiat eksekusi* pada pengadilan merujuk pada Pasal 51 Ayat (3) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004.

Dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial, selain mekanisme penyelesaian perselisihan di luar pengadilan juga terdapat mekanisme penyelesaian perselisihan dalam perselisihan hubungan industrial melalui pengadilan hubungan industrial. Mekanisme penyelesaian perselisihan melalui pengadilan hubungan industrial atau secara litigasi merupakan upaya terakhir jika upaya pertama secara non-litigasi tidak dapat diselesaikan dan/atau diterima oleh para pihak yang berselisih dalam hubungan industrial.²⁸ Pengadilan hubungan industrial sebagaimana dituangkan dalam Pasal 1 Angka 17 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 merupakan pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan pengadilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial yang meliputi perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

Dalam penyelesaian perselisihan melalui pengadilan hubungan industrial, putusan pengadilan memiliki 2 (dua) sifat putusan yang berbeda

²⁶ Lihat Pasal 53 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Sebagaimana diatur dalam Pasal 3, Pasal 11 Ayat (2) dan Pasal 53 Undang-Undang Nomor 30 tahun 1999 Tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa.

²⁷ Lihat Pasal 51 Ayat (1), (2), (3) dan (4) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Sebagaimana diatur pada Pasal 60 dalam Undang-Undang Nomor 30 tahun 1999 Tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa.

²⁸ Lihat Pasal 5 dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial

dalam setiap perselisihan gugatan. Dalam putusan perkara perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan, maka putusan pengadilan hubungan internasional merupakan putusan akhir dan bersifat tetap.²⁹ Hal tersebut menandakan bahwa para pihak yang bersengketa wajib tunduk dan menerima putusan perkara dari hakim dan/atau pengadilan sebagai satu-satunya putusan. Putusan yang dikeluarkan oleh pengadilan hubungan industrial tersebut sebagaimana ketentuan dalam berperkara di pengadilan hubungan industrial dalam Pasal 56 huruf b dan huruf d bahwa pengadilan hubungan industrial memeriksa dan memutus pada tingkat pertama dan terakhir. Sedangkan putusan pengadilan hubungan industrial dalam perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja yang hanya memiliki kekuatan hukum tetap, akan tetapi memberikan kesempatan pada para pihak untuk dapat mengajukan permohonan kasasi secara tertulis apabila tidak menerima hasil putusan pengadilan hubungan industrial.³⁰

2. Analisis Kekuatan Hukum Penyelesaian non-Litigasi dalam Perselisihan Hubungan Industrial

Penyelesaian perselisihan sesuai ketentuan dalam peraturan perundang-undangan Negara Republik Indonesia yang diatur melalui Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial dibedakan dalam 4 (empat) jenis perselisihan antara lain perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan. Perselisihan hubungan industrial tersebut dapat diselesaikan secara litigasi maupun non-litigasi dengan 4 (empat) model penyelesaian non-litigasi yang ditetapkan dalam undang-undang penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

Penyelesaian perselisihan secara non-litigasi sebagai pilihan dalam penyelesaian perkara yang dapat dilihat dalam perspektif hukum progresif. Hukum progresif merupakan serangkaian upaya agar sistem hukum lebih berguna dalam menjamin kebahagiaan, kesejahteraan dan kemuliaan manusia.³¹ Oleh karena itu, pilihan penyelesaian perselisihan non-litigasi menjadi alternatif dalam mewujudkan kebahagiaan para pihak yang bersengketa atau berselisih.

²⁹ Lihat Pasal 109 dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

³⁰ Lihat Pasal 110 dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

³¹ Kamaruddin Kamaruddin, "Mediasi Dalam Pandangan Hukum Progresif: Suatu Alternatif Penyelesaian Konflik Keluarga," *Jurnal Al-'Adl* Vol. 11, No. 2 (2018): 1–18. hlm. 15

Setiap mekanisme non-litigasi yang dipilih oleh para pihak dalam perselisihan hubungan industrial memiliki syarat, ruang lingkup, kewenangan dan kekuatan hukum yang berbeda-beda. Namun demikian, penyelesaian perselisihan yang dilaksanakan akan bermuara pada solusi dan kekuatan hukum yang mengikat para pihak. Oleh karena itu, kekuatan hukum menjadi instrument penting dalam upaya penyelesaian perselisihan hubungan industrial.

1) Penyelesaian Melalui Bipartit

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui bipartit merupakan upaya utama sebagaimana disebutkan dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 pada Pasal 3:

- (1) Perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat.
- (2) Penyelesaian perselisihan melalui bipartit sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), harus diselesaikan paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan.
- (3) Apabila dalam jangka waktu 30 (tiga puluh) hari sebagaimana dimaksud dalam ayat (2) salah satu pihak menolak untuk berunding atau telah dilakukan perundingan tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit dianggap gagal.

Dari penjelasan Pasal 3 mengenai penyelesaian bipartit menggambarkan penyelesaian melalui perundingan para pihak yang berselisih antara pengusaha dan pekerja dan/atau serikat pekerja/serikat buruh maupun antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan yang sama. Model penyelesaian ini sama dengan model negosiasi yang merupakan proses konsensus oleh para pihak guna memperoleh kesepakatan bersama.³² Dalam negosiasi, antar pihak yang bersengketa akan saling mengusulkan sebuah kehendak sebagai kesepakatan melalui diskusi serta dimungkinkan masing-masing pihak akan mempertahankan kehendaknya masing-masing.

Dalam negosiasi dan/atau perundingan akan menghasilkan kesepakatan bersama atau kegagalan dalam perundingan sebagaimana dijelaskan dalam Pasal 3 ayat (3) bahwa perundingan dianggap gagal bila salah satu pihak menolak berunding dan/atau perundingan tidak mencapai kesepakatan. Oleh karena itu, peneliti mengutip pendapat Djafar Al Bram³³ dan mengelompokan perundingan atau negosiasi dalam 2 (dua) bentuk negosiasi kompetitif dan negosiasi kooperatif. Negosiasi kompetitif

³² Djafar Al Bram, *Penyelesaian Sengketa Bisnis Melalui Mediasi*. Loc.cit.

³³ *Ibid.* hlm. 8

merupakan perundingan yang bersifat sulit dan rumit karena para pihak mempunyai tuntutan dan/atau mempertahankan kehendak serta menganggap pihak lain sebagai lawan sehingga kesepakatan bersama sulit terpenuhi. Sedangkan negosiasi kooperatif, diskusi atau perundingan untuk menjajaki kepentingan para pihak, mencapai kesepakatan bersama dan menganggap negosiator lain sebagai mitra kerja bukan sebagai lawan.

Berdasarkan deskripsi tersebut, penyelesaian perselisihan melalui perundingan bipartit dapat berhasil bilamana para pihak menyelenggarakan proses perundingan secara kooperatif untuk mencapai kesepakatan bersama. Dengan demikian, kesepakatan bersama hasil perundingan bipartit dapat menjadi landasan hukum dan mengikat para pihak yang dijadikan perjanjian bersama sebagaimana disebutkan dalam Pasal 7 ayat (2) dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004. Namun demikian, perjanjian bersama hasil perundingan bipartit dimungkinkan dilanggar oleh salah satu pihak sehingga mengakibatkan kesepakatan bersama tidak terlaksana. Sehingga hasil kesepakatan bersama perlu mendapat penetapan putusan dan/atau eksekusi dari pengadilan hubungan industrial. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui bipartit dapat juga dengan lembaga kerjasama bipartit sesuai ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pada Pasal 106 sebagai forum komunikasi, dan konsultasi mengenai hal ketenagakerjaan pada perusahaan dimana anggota lembaga kerjasama bipartit terdiri dari perwakilan perusahaan dan perwakilan pekerja/buruh dalam satu perusahaan.

Penjelasan ketentuan-ketentuan dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui perundingan bipartit secara langsung antara pengusaha dengan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh memiliki peluang terjadinya perundingan kooperatif akan sulit terpenuhi, karena pada hakikatnya terjadinya perselisihan adalah adanya perbedaan prinsip dan pendapat antara para pihak. Sehingga dalam perundingan bipartit lebih cenderung pada perundingan kompetitif dengan mengedepankan kepentingan masing-masing pihak. Selain itu, penyelesaian melalui lembaga kerjasama bipartit yang dibentuk perusahaan akan berdampak pada tingkat kepercayaan para pihak bilamana kesepakatan bersama yang dihasilkan merugikan salah satu pihak atau tidak mengakomodir kepentingan pihak tertentu.

2) Penyelesaian Melalui Mediasi

Penyelesaian perselisihan melalui mediasi sebagai salah satu upaya yang dapat ditempuh oleh para pihak yang berselisih dalam hubungan industrial jika penyelesaian melalui bipartit ditolak salah satu pihak dan/atau penyelesaian melalui bipartit sudah dilaksanakan tetapi gagal mencapai

kesepakatan bersama. Penyelesaian perselisihan melalui mediasi sebagaimana diatur pada Pasal 4 dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 dapat dilaksanakan dengan syarat tidak tercapainya kesepakatan bersama atau gagalnya penyelesaian perselisihan melalui perundingan bipartit dengan melampirkan bukti-bukti perundingan bipartit.

Penyelesaian perselisihan melalui mediasi dilakukan oleh mediator yang berada di setiap kantor instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota.³⁴ Mediator sebagai mediator hubungan industrial sebagaimana dijelaskan dalam Pasal 1 angka (1) dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 17 Tahun 2014 Tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial Serta Tata Kerja Mediasi yaitu pegawai instansi pemerintah yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai mediator yang ditetapkan oleh menteri untuk bertugas melakukan mediasi dan mempunyai kewajiban memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih untuk menyelesaikan perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Definisi mediasi yang dikutip dari Black Law Dictionary menggambarkan bahwa mediasi sebagai metode menyelesaikan masalah dengan bantuan pihak ketiga yang netral yang memberikan bantuan untuk membuat kesepakatan bersama.³⁵ Dari penjelasan tersebut, mekanisme penyelesaian melalui mediasi sama dengan negosiasi dengan bantuan pihak ketiga atau mediator. Mediator yang ditunjuk oleh para pihak kemudian melaksanakan tugas sesuai dengan waktu yang ditentukan sesuai ketentuan perundang-undangan.

Dalam proses penyelesaian perselisihan melalui mediasi yang dihasilkan adalah anjuran tertulis yang dibuat oleh mediator setelah mendengarkan pendapat dan klarifikasi dari para pihak sebagaimana dijelaskan dalam Pasal 10 dan Pasal 13 dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 17 Tahun 2014 Tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial Serta Tata Kerja Mediasi. Anjuran tertulis yang harus ditanggapi oleh para pihak tersebut akan menjadi putusan dalam penyelesaian melalui mediasi dalam perselisihan hubungan industrial dalam bentuk perjanjian bersama. Perjanjian bersama yang disepakati kemudian didaftarkan pada pengadilan hubungan industrial sebagai bukti penyelesaian perselisihan melalui mediasi. Perjanjian bersama

³⁴ Pasal 8 dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

³⁵ Lihat Kamus Black Law. Garner, *Black's Law Dictionary*. *Loc. cit.*

yang disepakati para pihak melalui proses mediasi sebagai anjuran tertulis sebagai model *restorative justice*.³⁶ Penyelesaian menggunakan pendekatan *restorative justice* yang pernah dijelaskan oleh Hasuri³⁷, Yetniwati, dkk.,³⁸ dan Fuqoha, dkk.,³⁹ sebagai upaya yang menekankan pada perbaikan atas perkara akibat adanya perselisihan para pihak yang diselesaikan di luar pengadilan. Mekanisme penyelesaian melalui mediasi yang dijelaskan tersebut memiliki potensi yang sama dengan penyelesaian bipartit dimana salah satu pihak dapat mengabaikan perjanjian bersama sekalipun telah tercatat dalam pengadilan hubungan industrial. Namun demikian, dalam penyelesaian melalui mediasi memiliki kekuatan hukum mengikat dari perjanjian bersama menjadi akta bukti pendaftaran yang diputuskan oleh pengadilan hubungan industrial. Menurut Dedy Mulyana kesepakatan atau perjanjian bersama hasil mediasi yang statusnya menjadi akta perdamaian (*acte van dading*) memiliki kekuatan yang sama seperti putusan pengadilan.⁴⁰

Dengan penjelasan diatas maka penyelesaian perselisihan hubungan industrial non-litigasi melalui mediasi memiliki 2 (dua) kemungkinan kekuatan hukum, *pertama* perjanjian bersama yang disepakati para pihak menjadi dasar perdamaian dalam hubungan hukum perdata dan mengikat para pihak jika tidak didaftarkan sebagai akta bukti pendaftaran mediasi. *Kedua*, perjanjian bersama memiliki kekuatan hukum mengikat dan tetap seperti halnya putusan pengadilan yang memiliki kekuasaan untuk mengeksekusi jika didaftarkan sebagai akta bukti pendaftaran dan ditetapkan oleh pengadilan hubungan industrial.

3) Penyelesaian Melalui Konsiliasi

Penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui konsiliasi sebagaimana diatur dalam Pasal 17 dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 dilakukan oleh konsiliator pada instansi yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan Kabupaten/Kota. Pada prinsipnya penyelesaian konsiliasi memiliki kesamaan dengan penyelesaian melalui mediasi yakni

³⁶ Yetniwati, Hartati, and Meriyarni, "Reformasi Hukum Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Secara Mediasi." *Op.cit.* hlm. 256.

³⁷ Hasuri Hasuri, "Restorative Justice Bagi Anak Pelaku Tindak Pidana Pembunuhan Dalam Perspektif Pidana Islam," *Ajudikasi: Jurnal Ilmu Hukum*, Vol. 2, No. 1 (2018): 55–66, <https://doi.org/10.30656/ajudikasi.v2i1.575>. hlm. 64

³⁸ Yetniwati, Hartati, and Meriyarni, "Reformasi Hukum Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Secara Mediasi." *Loc. cit.*

³⁹ Fuqoha Fuqoha, Indrianti Azhar Firdausi, and Arga Eka Sanjaya, "Perlindungan Hukum Terhadap Intervensi Pemberitaan Dalam Kerangka Kemerdekaan Pers Nasional," *Ajudikasi: Jurnal Ilmu Hukum*, Vol. 3, No. 1 (2019): 75, <https://doi.org/10.30656/ajudikasi.v3i1.1436>. hlm. 89

⁴⁰ Dedy Mulyana, *Op.cit.* hlm. 193

penyelesaian perselisihan dengan pelibatan pihak ketiga yang netral. Perbedaan antara konsiliasi dengan mediasi adalah dalam konsiliasi pihak ketiga dalam posisi tidak aktif dengan hanya mendengarkan pendapat dan/atau klarifikasi para pihak. Selain itu, setelah mendengar hasil konsensus dari para pihak maka konsiliator memiliki kewenangan untuk membuat anjuran tertulis sebagai bahan perjanjian bersama jika disepakati kedua belah pihak.

Anjuran tertulis hasil proses penyelesaian perselisihan melalui konsiliasi harus diperiksa para pihak untuk kemudian memberikan keputusan menerima dan menolak anjuran tertulis. Seperti halnya dalam mediasi, anjuran tertulis akan menjadi perjanjian bersama sebagai landasan hukum penyelesaian perselisihan para pihak yang memiliki kekuatan hukum mengikat. Perjanjian bersama akan memiliki kekuatan hukum setelah mendapatkan putusan pengadilan hubungan industrial setelah mendapat akta bukti daftar. Bilamana penyelesaian perselisihan tidak tercapai dan/atau para pihak menolak anjuran tertulis, maka para pihak dapat mengajukan penyelesaian melalui pengadilan hubungan industrial.⁴¹

Dengan demikian, penyelesaian perselisihan melalui konsiliasi sebagai alternatif penyelesaian non-litigasi tidak memiliki kekuatan hukum mengikat dan tetap setelah adanya putusan dan/atau anjuran yang diberikan konsiliator. Sehingga, prinsip terpenting dalam penyelesaian melalui konsiliasi maupun mediasi adalah adanya itikad baik dan kooperatif dari para pihak untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial yang meliputi ruang lingkup perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja serta perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan.

4) Penyelesaian Melalui Arbitrase

Penyelesaian perselisihan melalui arbitrase dalam perselisihan hubungan industrial sebagai salah satu pilihan dalam penyelesaian perselisihan non-litigasi. Namun ruang lingkup dan kewenangannya terbatas hanya pada perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh dalam satu perusahaan. Penyelesaian perselisihan melalui arbitrase dilakukan atas dasar kesepakatan para pihak yang dibuktikan dengan surat perjanjian arbitrase sebagai landasan hukum penyelesaian perselisihan selain ketentuan perundang-undangan.⁴²

⁴¹ Lihat Pasal 23 dan Pasal 24 dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

⁴² Lihat Pasal 29 dan Pasal 32 dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Dalam prakteknya, penyelesaian perselisihan melalui arbitrase sama dengan penyelesaian mediasi maupun konsiliasi, bahwasanya arbiter merupakan pihak ketiga yang ditunjuk oleh para pihak dalam perselisihan hubungan industrial. Namun dalam prinsipnya penyelesaian perselisihan melalui arbitrase lebih formal seperti halnya penyelesaian di pengadilan (litigasi) sebagaimana mekanisme diatur pada Pasal 44 ayat (5) dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 bahwa jika proses pertama dalam arbitrase yakni proses perdamaian kedua belah pihak gagal dilaksanakan, maka akan dilanjutkan pada proses selanjutnya yaitu persidangan arbitrase.

Mekanisme penyelesaian melalui arbitrase dalam perselisihan hubungan industrial sebagai pilihan paling akhir dalam perselisihan hubungan industrial. Hal tersebut sebagai bentuk kekuasaan sistem arbitrase sebagai pihak yang berwenang dalam menentukan putusan mengenai hak dan kewajiban para pihak yang memilih penyelesaian melalui arbitrase. Sistem dalam penyelesaian melalui arbitrase tersebut diperkuat dengan ketentuan yang setara dengan kekuatan hukum mengikat bahwa setiap perkara dan/atau perselisihan yang terikat dengan perjanjian arbitrase tidak dapat diselesaikan atau diajukan pada pengadilan negeri dan/atau pengadilan hubungan industrial.⁴³ Kekuatan hukum mengikat pada penyelesaian perselisihan melalui arbitrase yang setara dengan putusan pengadilan diatur secara jelas dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 pada Pasal 51 ayat (1) bahwa putusan arbitrase mempunyai kekuatan hukum mengikat para pihak yang berselisih dan merupakan putusan yang bersifat akhir dan tetap.

Dari penjelasan ketentuan diatas, maka penyelesaian perselisihan melalui arbitrase sebagai cara paling akhir dalam penyelesaian perselisihan non-litigasi. Dengan demikian, para pihak yang berselisih dan mengajukan penyelesaian perselisihan melalui arbitrase menyadari bahwa putusan dari sistem arbitrase akan menjadi putusan final yang mengikat para pihak dan tidak dimungkinkan untuk melakukan gugatan lain setelah adanya putusan, baik dalam bentuk banding dan/atau menolak putusan maupun gugatan untuk diselesaikan di pengadilan hubungan industrial.

Penutup

Penyelesaian perselisihan non-litigasi dalam perselisihan hubungan industrial sebagai pilihan bagi para pihak untuk mendapatkan penyelesaian tanpa harus melalui proses peradilan dalam pengadilan hubungan industrial.

⁴³ Diatur pada Pasal 3 dalam Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999 Tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa. Lihat juga Pasal 53 dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Penyelesaian perselisihan non-litigasi dapat ditempuh dengan 4 (empat) upaya yaitu penyelesaian melalui bipartit, mediasi, konsiliasi maupun arbitrase. Dari keempat mekanisme tersebut memiliki karakter dan proses yang berbeda, meskipun memiliki kesamaan bahwa penyelesaian diarahkan untuk memberikan kebahagiaan dan keadilan bagi kedua belah pihak. Penyelesaian perselisihan non-litigasi juga sebagai bentuk hukum progresif, dimana sistem hukum dibentuk agar tidak kaku dan mampu menciptakan penyelesaian yang dapat mengakomodir kepentingan para pihak melalui musyawarah untuk mufakat.

Dari analisis tinjauan yuridis terhadap ketentuan-ketentuan terkait penyelesaian perselisihan non-litigasi dalam perselisihan hubungan industrial memiliki kekuatan hukum mengikat didasarkan pada kesepakatan dan/atau perjanjian bersama yang disepakati kedua belah pihak baik melalui bipartit, mediasi maupun konsiliasi. Sedikit berbeda dengan penyelesaian melalui arbitrase yang memiliki kekuatan hukum bagi perjanjian bersama yang setara dengan putusan pengadilan. Kekuatan hukum mengikat tersebut dapat terwujud bila proses penyelesaian perselisihan dari para pihak diselenggarakan secara kooperatif dan menghindari penyelesaian secara kompetitif.

Referensi

Buku & Jurnal

Bram, Djafar Al. *Penyelesaian Sengketa Bisnis Melalui Mediasi*. Cet. Ke-1. Jakarta: FH - Universitas Pancasila, 2011.

Creswell, John W. *Research Design, Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif Dan Mixed*. Third Ed. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015.

Fuqoha, Fuqoha, Indrianti Azhar Firdausi, and Arga Eka Sanjaya. "Perlindungan Hukum Terhadap Intervensi Pemberitaan Dalam Kerangka Kemerdekaan Pers Nasional." *Ajudikasi: Jurnal Ilmu Hukum* Vol. 3, No. 1 (2019): 75. <https://doi.org/10.30656/ajudikasi.v3i1.1436>.

Garner, Bryan A. *Black's Law Dictionary*. Edited by Bryan A. Garner. Eight. St. Paul: Thomson Business, 2004.

Hariri, Wawan Muhwan. *Pengantar Ilmu Hukum*. Cet. Ke-II. Bandung: Pustaka Setia, 2014.

Hasuri, Hasuri. "Restorative Justice Bagi Anak Pelaku Tindak Pidana

Tinjauan Yuridis Kekuatan Hukum Penyelesaian Perselisihan non-Litigasi dalam Perselisihan Hubungan Industrial, Fuqoha

Pembunuhan Dalam Perspektif Pidana Islam.” *Ajudikasi: Jurnal Ilmu Hukum* Vol. 2, No. 1 (2018): 55–66.
<https://doi.org/10.30656/ajudikasi.v2i1.575>.

Kamaruddin, Kamaruddin. “Mediasi Dalam Pandangan Hukum Progresif: Suatu Alternatif Penyelesaian Konflik Keluarga.” *Jurnal Al-'Adl* Vol. 11, No. 2 (2018): 1–18.

Meuraksa, M. Amin Elwalad. “Analisis Mediasi Dalam Penyelesaian Sengketa Wanprestasi Perjanjian Sewa Menyewa Di Pengadilan Negeri Tangerang Dihubungkan Dengan Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999 Tentang Arbitrase Dan Alternatif Penyelesaian Sengketa (Analisis Putusan No.129/PDT.G/2016.” *Jurnal Surya Kencana Dua: Dinamika Masalah Hukum Dan Keadilan* Vol. 4, No. 1 (2017): 54–86.

Mufida, Ana Sokhifatul, Meike Rizki Damayanti, and Rida Prastyo. “Efektivitas Mediasi Sebagai Upaya Penyelesaian Perselisihan Pemutusan Hubungan Kerja (Studi Pada CV. Anugrah Jaya Kab. Bangkalan).” *Jurnal Kompetensi* Vol. 2, No. 2 (2018): 144–66.

Mulyana, Dedy. “Kekuatan Hukum Hasil Mediasi Di Dalam Pengadilan Dan Di Luar Pengadilan Menurut Hukum Positif.” *Jurnal Wawasan Yuridika* Vol. 3, No. 2 (2019): 177.
<https://doi.org/10.25072/jwy.v3i2.224>.

Soekanto, Soerjono, and Sri Mamudji. *Penelitian Hukum Normatif*. Jakarta: Rajawali Press, 2006.

Yetniwati, Yetniwati, Hartati Hartati, and Meriyarni Meriyarni. “Reformasi Hukum Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Secara Mediasi.” *Jurnal Dinamika Hukum* Vol. 14, No. 2 (2014): 250–261.

Peraturan Perundang-Undangan :

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945

Undang-Undang Nomor 30 Tahun 1999 Tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 17 Tahun 2014 Tentang Pengangkatan dan Pemberhentian Mediator Hubungan Industrial Serta Tata Kerja Mediasi. Peraturan Mahkamah Agung Nomor 1 Tahun 2016 Tentang Prosedur Mediasi di Pengadilan.